

【文書指摘：C、口頭指導：B、助言：A】

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
1 職員処遇の 充実	労働時間の短縮等労働条件の改善に努めているか	社福法第90条第1項 人材確保指針第3-1	聞き取りにより、改善状況を確認 (労働条件の改善、福祉厚生事業の推進等)	労働時間の短縮等労働条件の改善に努めること。	B
	労働基準法等関係法規は、遵守されているか(具体的には下記①～⑭のとおり)	労基法第89条 パートタイム労働法第7条	就業規則、給与規程、育児休業・介護休業等に関する規程、届出書(控)により、その制定・届出を確認 給与規程、育児休業・介護休業等に関する規程は、就業規則の一部であるので制定・届出が必要 就業規則は、事業所単位で作成していること。労働基準法にいう労働者には、非常勤職員を含めた就業規則が必要 ・就業規則 改正 ☐ 有 ☐ 無 労基署届出(H・R) ・給与規程 改正 ☐ 有 ☐ 無 労基署届出(H・R) ・育児休業・介護休業等に関する規程 改正 ☐ 有 ☐ 無 労基署届出(H・R)	就業規則、給与規程、育児休業・介護休業等に関する規程を制定(変更)し、労働基準監督署へ届け出ること。(未制定、未変更)	B
	①就業規則、給与規程、育児休業・介護休業等に関する規程が制定(変更)され、労働基準監督署へ届け出ているか			就業規則、給与規程、育児休業・介護休業等に関する規程の変更を労働基準監督署へ届け出ること。(未届け)	B
	②労働者名簿、賃金台帳、出勤簿(労働時間の記録に関する書類)を調製しているか	労基法第107条、第108条、第109条 労基法施行規則第53条、第54条、第55条 労働時間適正把握ガイドライン	当該書類により、必要記載事項、変更事項内容を確認	労働者名簿、賃金台帳、出勤簿を調製すること。	B
				労働者名簿、賃金台帳、出勤簿は適正に記入すること。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
	③職員採用の際、労働条件を書面により明示しているか ※職員：短時間労働者、有期雇用労働者及び無期雇用労働者	労基法第15条 労基法施行規則第5条 パートタイム労働法第6条 パートタイム労働法施行規則第2条	就業規則、労働条件通知書の写し、労働契約書等により、内容を確認 【書面の交付により明示しなければならない事項】 ① 契約期間 ②有期労働契約を更新する場合の基準 ③更新上限の有無 ④無期転換申込機会の明示 ⑤ 就業場所（雇入れ直後、変更の範囲） ⑥ 業務内容（雇入れ直後、変更の範囲） ⑦ 始業・終業時刻、休憩時間・休日 ⑧ 賃金 ⑨ 退職に関する事項 【短時間労働者及び有期雇用労働者に書面の交付等により明示する事項】 ①昇給の有無 ②退職手当の有無 ③賞与の有無 ④短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口	職員採用の際、労働条件を書面により明示すること。	B
	④週労働時間は40時間以内、1日労働時間は8時間以内となっているか	労基法第32条 労基法第32条の2 労基法第32条の4	就業規則、事前提出資料等により、状況を確認	週労働時間は40時間以内とすること。	B
				1日労働時間は8時間以内とすること。	B
	⑤変形労働時間制を採用している場合、必要な労使協定を締結し、届出が行なわれているか	労基法第32条の2(1箇月以内) 労基法第32条の4(1箇月を超え1年以内)	変形労働時間制を採用している場合、必要な労使協定、届出を確認 1箇月単位の変形労働時間制を採用している場合は、就業規則に定めがあれば労使協定は不要	労使協定を締結すること。	B
				労使協定を労働基準監督署へ届け出ること。	B
	⑥就業規則、給与規程について職員に周知させているか	労基法第106条	就業規則、給与規程を事務室等に掲示又は備え付けているか又は配付しているかについて、聞き取り又は職員会議録により確認	就業規則、給与規程について職員に周知させること。	B
	⑦定年は60歳以上となっているか	高年雇用安定法第8条	就業規則、事前提出資料等により確認	定年を60歳以上とすること。	B
	⑧定年(65歳未満の者に限る)の定めをしている場合は、65歳までの雇用確保の措置を講じているか。	高年雇用安定法第9条	就業規則、事前提出資料等により確認 下記いずれか ① 継続雇用制度の導入 ② 定年の定め廃止	65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じること。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
	⑨労働基準法に基づく各種協定、届出が行われ、適正に運用されているか ⑨-1 法24条：賃金からの一部控除についての労使協定	労基法第24条第1項	【法第24条協定】協定締結(H・R . . .) 給与支給台帳により、法令に定める控除金以外の控除の有無を確認 ☐ 有 ☐ 無 及び労使協定書により、遵守状況を検証	給与から法定控除以外の控除金があるにもかかわらず、第24条協定が締結されていないので、締結すること。	B
	⑨-2 法36条：(届出)時間外及び休日労働についての労使協定	労基法第36条	第36条協定を締結しても、労働基準監督署への届出日前に、職員に時間外・休日勤務を命じることはできない。 第36条協定の有効期間は1年間である	法第36条協定を締結しないで、職員に時間外・休日勤務を命じているので、締結の上、労働基準監督署へ届出ること。(未届け・未締結期間ありを含む。)	B
	⑨-3 法41条：(許可)宿日直の実施	労基法第41条第3号	【法 第41条許可】 宿日直専任職員による宿日直の勤務の有無 ☐ 有・ ☐ 無 許可書により確認	法第41条許可を得ずに、宿日直の専任職員に宿日直勤務を命じているので、労働基準監督署の許可を得ること。	B
		最低賃金法第7条第4号 最低賃金法施行規則第3条第2項	法第41条許可により宿日直勤務を命じている職員に最低賃金以下の賃金を支給している場合、最低賃金の減額の特例許可を確認	最低賃金法第7条許可を得ずに、最低賃金を減額して支給しているので、労働局の許可を得ること。	B
	⑨-4 規則第23条：(許可)宿日直の実施	労基法施行規則第23条	【規則 第23条許可】 職員(宿日直専任職員及び業務委託の者は除く)による宿日直の勤務の有無 ☐ 有・ ☐ 無 許可書により確認	規則第23条許可を得ずに、職員に宿日直勤務を命じているので、労働基準監督署の許可を得ること。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
	⑩休暇・休業に関する労働関係法規は遵守されているか	労基法第39条 労基法第65条～第68条	就業規則、育児休業・介護休業等に関する規程等により、その制定を確認		
			年次有給休暇 ☐ 適 ☐ 否	年次有給休暇が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B
			特別休暇 ☐ 適 ☐ 否	特別休暇が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B
		育児休業・介護休業法第5条、第11条、第16条の2、第16条の5 育児休業・介護休業法施行規則第34条、第40条 育児休業：最長2歳まで延長可能。分割して2回まで取得可能 介護休業：対象家族1人につき通算93日まで、3回を限度として分割して取得可能 子の看護休暇：全ての労働者が時間単位で取得可能 介護休暇：全ての労働者が時間単位で取得可能	育児休業 ☐ 適 ☐ 否	育児休業が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B
			介護休業 ☐ 適 ☐ 否	介護休業が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B
			子の看護休暇 ☐ 適 ☐ 否	子の看護休暇が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B
			介護休暇 ☐ 適 ☐ 否	介護休暇が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B
		男女雇用機会均等法第12条	母性の健康管理 ☐ 適 ☐ 否	母性の健康管理が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
	⑪給与、手当が適正に支給されているか	労基法第2条第2項 給与規程	給与規程、事前提出資料、賃金台帳、各種手当届出書等により、手当の支給対象職種、支給率(額)、算定基準が給与規程に明記され、規定どおり支給されていることを検証 給与規程は労働基準法等関係法規を遵守しているものとなっているかを確認	勤務の実態がない者に対して、給与・手当が支給されているので、支給しないこと。	C
				勤務の実態がある職員に対して、支給すべき給与・手当を支給していないので、適正に支給すること。	C
				給与規程に規定されていない給与・手当が支給されているので、規定の上、適正に支給すること。	B
				職員に支給すべき給与・手当が給与規程に規定されていないので、適正に規定の上支給すること。	C
		労基法第41条第2号 労基法第37条 労基法施行規則第21条 割増賃金令 給与規程		管理職に対し、管理職手当と時間外勤務手当が併給されているので、時間外勤務手当は支給しないこと。	B
				時間外又は休日の労働の割増賃金の割合が労基法に抵触するものとなっているので、適正に支給すること。	B
				割増賃金の基礎となる1時間当たりの給与の算定が誤っているので、正しく算定すること。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
	⑫パワーハラスメント防止のため、必要な措置を講じているか	労働施策総合推進法第30条の2 令和2年厚生労働省告示第5号4の(1)のイ、ロ、(2)のイ	就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に次の内容が規定されているかを確認 【規定内容】 ・ パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針 ・ パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容	服務規律等を定めた文書に規定し、周知・啓発を図ること。	B
			相談窓口を定めているかを確認	相談窓口を定め、周知すること。	B
	⑬セクシャルハラスメント防止のため、必要な措置を講じているか	男女雇用機会均等法第11条 平成18年厚生労働省告示第615号4の(1)のイ、ロ、(2)のイ	就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に次の内容が規定されているかを確認 【規定内容】 ・ セクシャルハラスメントを行ってはならない旨の方針 ・ セクシャルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容	服務規律等を定めた文書に規定し、周知・啓発を図ること。	B
			相談窓口を定めているかを確認	相談窓口を定め、周知すること。	B
	⑭妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のため、必要な措置を講じているか	男女雇用機会均等法第11条の3 育児休業・介護休業法第25条 平成28年厚生労働省告示第312号4の(1)のイ、ロ、(2)のイ 平成21年厚生労働省告示第509号の(三)のイの(イ)、(ロ)、ロの(イ)	就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に次の内容が規定されているかを確認 【規定内容】 ・ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針 ・ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントパワハラ行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容	服務規律等を定めた文書に規定し、周知・啓発を図ること。	B
			相談窓口を定めているかを確認	相談窓口を定め、周知すること。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
	職員への健康診断等健康管理は、適正に実施しているか	労働安全衛生法第66条 安全衛生規則第43条～第45条 パートタイム労働法施行通知	事前提出資料、健康診断個人票により、健康診断の実施状況を確認	職員(夜勤職員を除く。)の定期健康診断を、1年以内ごとに1回適切に実施すること。	B
				夜間勤務を行う職員(宿直者含む。)の健康診断を6か月に1回以上適切に実施すること。	B
				雇入時の健康診断を、適切に実施すること。 (監査日の属する年度に雇用した職員を対象とする。)	B
	職員へのストレスチェックは適切に行われているか	労働安全衛生法第66条の10第1項 労働安全衛生規則第52条の9	事業所に保存されている心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)の結果により、実施状況を確認	医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を1年以内ごとに1回、定期的に実施すること。	A ・ B